

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN **(Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang)**

Stefanus Andi Pratama
Moehammad Soe'oad Hakam
Gunawan Eko Nurtjahjono
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Email : stefanuspratama@yahoo.com

ABSTRACT

This study conducted to determine the influence of compensation consisting of financial compensation and non financial to employees of PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Malang city regional office. This research aims to show the significance of compensation to employee performance. In analyzing the data used descriptive analysis that contains the distribution of items of each variables, then linear regression analysis and testing the hypothesis (t test and f test) . The result of testing with linear regression double simultaneous shows that financial compensation variable and non financial compensation for employee performance shown by the value of determination. This determination value shows that simultaneous variable compensation finansia and financial compensation used in the regression equation is contributing to employee performance that 70,5 % while the rest of 29.5 % influenced by other variables, that is related with skill of the employees. Based on the results of this study has concluded that compensation that is a partial and simultaneously with the financial compensation that dominated because t count of financial compensation 6,315 while t count non financial compensation amounting to 4,903 .

Keywords: *financial compensation. Non financial compensation, performance.*

ABSTRAK

Penelitian yang telah dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya kompensasi finansial dan non finansial terhadap seluruh proses kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Office Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam menganalisa data digunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi item dari masing-masing variabel, kemudian analisis regresi linier dan pengujian hipotesis (uji f dan uji t). Dari hasil pengujian dengan regresi linier berganda menunjukkan bahwa simultan variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai determinasi. Nilai determinasi ini menunjukkan bahwa simultan variabel kompensasi finansial dan kompensasi finansial yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 70,5% sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang berhubungan dengan kemampuan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara simultan dan juga secara parsial dengan kompensasi finansial yang mendominasi karena diperoleh t hitung kompensasi finansial sebesar 6,315 sedangkan t hitung kompensasi non finansial sebesar 4,903.

Kata Kunci: *Kompensasi finansial, kompensasi non finansial, kinerja.*

PENDAHULUAN

Perubahan yang terjadi di masyarakat saat ini menyebabkan hampir seluruh perusahaan mengalami permasalahan yang sama. Dari permodalan, teknologi yang dipakai, teknik pemasaran produk, dan *skill* tenaga kerja manusia

yang kurang, yang dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia yang mungkin belum sesuai dalam pemberdayaan karyawannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang membutuhkan perhatian yang lebih, karena

sumber daya manusia memiliki peran sebagai kumpulan subyek penggerak perusahaan. Apabila sumber daya manusia selaku tenaga penggerak tidak memiliki motivasi dan kompetensi yang tinggi, alhasil operasional perusahaan, mulai dari proses produksi sampai penjualan ke konsumen tidak akan mencapai hasil yang diinginkan dan tidak maksimal.

Dalam penelitian ini peneliti bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses pemberian kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Peneliti melaksanakan penelitian di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) dengan alasan karena pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) memiliki bermacam macam kompensasi yang diberikan kepada karyawannya, dan juga kinerja para karyawannya yang mampu menjalankan operasional perusahaan dengan baik dan menghasilkan pemasukan bagi perusahaan yang terus meningkat dari periode waktu ke periode waktu yang selanjutnya.

Alasan inilah yang mendorong penulis mengambil fokus masalah tentang **"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan"**(Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) *Regional Office* Malang)

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompensasi

Ada dua komponen yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini yaitu baik yang secara finansial maupun non finansial, yang terdiri dari pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus serta pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan.

Beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli. Handoko (2001:155)

“menyatakan bahwa dapat disebut sebagai kompensasi adalah semua yang diterima karyawan yang bertujuan sebagai balas jasa atas apa yang telah ddikirjekan oleh kayawan tesebut”.

Menurut Martoyo (2000:216)

“kompensasi adalah pengatur seluruh pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial)”.

Dari kedua pengertian kompensasi menurut para ahli menyebutkan segala sesuatu bentuk balas jasa dari perusahaan atas kinerja karyawannya. Yaitu balas jasa berbentuk kompesasi seperti uang dan fasilitas perusahaan yang diterima karyawan karenan pekerjaan yang ia jalankan.

Tujuan Kompensasi

Setiap tindakan, kegiatan dan kebijaksanaan pasti dibuat dengan maksud mencapai tujuan tertentu. Demikian pula dalam hal kebijakan kompensasi ini memiliki tujuan tertentu selain tujuan utama perusahaan juga terhadap kinerja karyawan.

Semakin sesuai kompensasi yang diterima alhasil perusahaan akan mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal. Selain itu juga kebijakan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan akan menghindarkan dari resiko protes dari karyawan dengan catatan sesuai dengan keinginan keryawannya.

Macam-Macam Kompensasi

Cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya juga untuk pertumbuhan perusahaan dengan memberikan kompensasi. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Namun dari beberapa pendapat secara umum kompensasi memiliki spesifikasi yang hampir sama. Dalam penelitian ini akan dibahas beberapa spesifikasi kompensasi yang diberikan PT. Jiwasraya kepada karyawannya.

Menurut beberapa ahli mengatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua macam,

- “Kompensasi finansial yang keduanya terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung tersebut meliputi bayaran/pembayaran yang diperoleh seseorang/karyawan dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Disamping itu kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung,
- “Kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja”.

Sistem Kompensasi

Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki cara masing masing dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan. Dimana sistem yang digunakan disesuaikan terhadap keadaan lingkungan perusahaan serta disesuaikan terhadap sistem pada divisi lain yang berada pada perusahaan itu ataupun dipengaruhi oleh faktor eksternal perusahaan seperti lingkungan masyarakat disekitar lingkungan kerja perusahaan.

Pengertian Kinerja

Setiap perusahaan pasti mengharapkan berjalannya perusahaan dapat di tunjang dengan suatu kinerja karyawannya yang baik. Dimana tiap karyawan memiliki karakteristik kinerja yang berbeda. Ada beberapa definisi tentang kinerja oleh beberapa ahli.

Menurut Mangkunegara (2000:67)

“kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kualitas yang dimaksud disini adalah kehalusan, kebersihan dan ketelitian dari segi hasil pekerjaan, jadi hasil kinerja yang dihasilkan memiliki nilai persaingan yang mampu dibedakan dari hasil tiap karyawan yang lainnya. Sedangkan kuantitas diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mangkunegara (2000:67)

“adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja itu berupa kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) dari individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Selain itu motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan menjadi ukuran atau patokan atas maksimal tidaknya dia bekerja.

Penilaian Kinerja

Kinerja sangat erat hubungannya dengan masalah penilaian kinerja itu sendiri. Adapun jika kita berbicara mengenai produktivitas yang menjadi perhatian utama adalah masalah penilaian kinerja. Karena penilaian kinerja merupakan langkah awal yang sangat penting untuk menentukan kebijakan perusahaan yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penilaian kinerja pada umumnya dilakukan dengan bantuan metode predeterminasi dan formal seperti satu atau lebih.

Kompensasi dan Kinerja

Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya nanti dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan. Kompensasi inilah yang akan

dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya.

Dapat disimpulkan bahwa, apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin meningkat, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kemungkinan besar kinerja karyawan juga menurun. Jadi pengamatan terhadap besar kompenasi karyawan menjadi tugas berat para pemimpin diperusahaan, sebab apabila hal tersebut mengalami sebuah masalah maka dengan cepat akan mempengaruhi berjalannya perusahaan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Mengacu pada model analisis regresi berganda penelitian ini menggunakan persamaan,

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel *dependen* (kinerja karyawan)

a = Bilangan konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi parsial X_1, X_2

X_1 = Kompensasi finansial

X_2 = Kompensasi non finansial

E = Standar Error

Uji F

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat secara bersamaan. Hasan (2006:107) menjelaskan persamaan uji F sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 (n - k - 1)}{k (1 - R^2)}$$

F : F hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F tabel

R^2 : Determinasi

k : Jumlah variabel bebas

n : Banyaknya subyek penelitian

Untuk mencari nilai R digunakan rumus :

$$R = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

$B_{1,2}$: Koefisien regresi
 $X_{1,2}$: Skor item variabel X_{1,2}
 Y : Skor item variabel Y

Untuk menolak atau menerima hipotesis dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika nilai F hitung > F tabel maka H₀ ditolak, artinya variabel Kompensasi Finansial (X₁) dan variabel Kompensasi Non Finansial (X₂) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai F hitung < F tabel maka H₀ diterima, artinya variabel Kompensasi Finansial (X₁) dan variabel Kompensasi Non Finansial (X₂) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah (parsial). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh diantara variabel bebas yang ada. Menurut Hasan (2006:108) “rumus yang digunakan untuk menghitung uji t adalah :

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

b_i = koefisien regresi ke-i

Sb_i = standar error dari koefisien b_i “

Untuk menerima atau menolak hipotesis dilakukan dengan membandingkan t hitung dan t tabel. Jika nilai t hitung > t tabel maka H₀ ditolak, artinya variabel Kompensasi Finansial (X₁) dan variabel Kompensasi Non Finansial (X₂) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai terhitung < t tabel maka H₀ diterima, artinya variabel Kompensasi Finansial (X₁) dan variabel Kompensasi Non Finansial (X₂) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

METODE

Jenis Penelitian

Berbagai metode dapat digunakan untuk mempermudah suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan latar belakang bahwa dalam mencapai tujuan awal penelitian yaitu dengan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap

kinerja karyawan, dan juga terdapat variabel-variabel serta pengujian hipotesis.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan disebuah perusahaan asuransi pemerintah yaitu PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) *Regional Office* Malang yang berada di jalan Merdeka Barat No.4-6. Malang 65119. Lokasi penelitian ini yang dipilih dikarenakan perusahaan asuransi ini bersedia memberi data dan informasi yang dibutuhkan untuk diteliti.

Sebagai tambahan subyek yang diteliti PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Malang *Regional Office* memiliki empat perwakilan yang merupakan rayon pemasaran, yaitu Malang sendiri, Jember, Madiun , dan Kediri. Dimana diambil beberapa data karyawan dan agen asuransi di masing masing tempat perwakilan.

Populasi

Pada penelitian ini populasi yang diteliti adalah sebanyak 49 karyawan yang bekerja tetap di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) *Regional Office* Malang.

Tabel 1. Pembagian Kelompok Karyawan

No .	Kelompok Pegawai	No .	Kelompok Pejabat	No .	Kelompok Pejabat Fungsional
1	Pegawai Administrasi	1	Kepala Divisi	1	Aktuarisasi
2	Pegawai Dasar	2	<i>Regional Manager</i>	2	Akuntan
3	Kontrak Kerja (TIK)	3	Kepala Bagian	3	Pemeriksaan
4	-	4	<i>Branch Manager</i>	4	Sistem Analis, Sistem Programmer
5	-	5	Kepala Seksi	5	Hukum
6	-	6	<i>Area Manager</i>	6	Riset Analisa
7	-	7	-	7	Operasional Pemasaran
8	-	8	-	8	Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) dan Yayasan Kesejahteraan Karyawan (YKK)

Sumber Data : Dokumentasi PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Malang Regional Office, 2014.

Sampel

Di ambil beberapa sampel dari populasi karyawan PT. Jiwasraya. Dan teknik sampling yang dipakai adalah sampling jenuh.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebesar 49 orang karyawan yaitu seluruh karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) *Regional Office* Malang.

Empat puluh sembilan (49) orang karyawan tersebut terdiri atas:

1. Karyawan staf merupakan jumlah karyawan yang membantu kepala seksi atau kepala bagian dalam melaksanakan tugasnya. Kepala bagian pada PT Asuransi Jiwasraya (persero) Malang *Regional Office* membawai tiap-tiap seksi yang terbagi menurut keahliannya.
2. Karyawan Non Staf
 - a. Karyawan Honorer, yaitu karyawan yang di pekerjakan menurut waktu tertentu dan dapat berhenti jika masa kontraknya telah selesai.
 - b. Agen, yaitu karyawan yang menurut perusahaan tugasnya mencari calon pemegang polis untuk menambah portofolio perusahaan dan diberi kompensasi menurut peraturan perusahaan.
 - c. Penagih, yaitu karyawan yang menurut perusahaan bekerja dalam menangani penagihan premi kepada pemegang polis perusahaan dan di gaji menurut perusahaan.

Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 macam, yaitu:

a. Data primer

Data primer ini diperoleh atau dikumpulkan secara langsung di lapangan. Data primer didapat dengan menyebarkan kuesioner. Kuisiuner dirancang sesuai dengan variabel dan indikator serta item yang ditetapkan terlebih dahulu yang berkaitan dengan kompensasi serta kinerja kepada responden. Serta melakukan wawancara secara langsung terhadap karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada instansi tempat dilakukannya penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi sejarah umum

perusahaan, visi dan misi, nilai-nilai dan paradigma perusahaan, organisasi perusahaan dan data kepegawaian.

Metode Pengumpulan Data

Sebagai upaya memperoleh data-data yang diperlukan, terdapat beberapa cara metode pengumpulan data yang dipakai yaitu:

a. Menyebarkan kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang berhubungan dengan pemberian kompensasi karyawan yang disusun secara terstruktur kepada responden (karyawan itu sendiri) untuk dijawab.

b. Mencatat dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan terhadap dokumen-dokumen dan data lain yang dapat menunjang penelitian.

c. Interview (wawancara)

Wawancara adalah pengumpulan data dengan bertanya langsung kepada responden dengan pihak pihak yang terkait langsung dengan penelitian, yaitu pimpinan perusahaan, para karyawan dan staff administrasi yang berwenang memberikan informasi yang berhubungan dengan penelitian.

Instrumen Penelitian

Beberapa instrumen yang dapat digunakan sesuai dengan metode pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

a. Daftar Kuesioner

Daftar kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur dan dibagikan kepada responden, yaitu karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang.

b. Alat Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan menggunakan alat-alat seperti buku, pensil, atau balpoin yang difungsikan untuk mencatat langsung data yang diperlukan berasal dari dokumen perusahaan atau berasal dari penelitian sebelumnya.

c. Pedoman Wawancara

Berupa seperangkat daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada pihak-pihak yang terkait langsung dengan penelitian, yaitu pimpinan perusahaan, para karyawan dan staff administrasi yang berwenang memberikan informasi yang berhubungan dengan penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi, maka dapat dirumuskan suatu persamaan berikut,

$$Y = 7,526 + 0,485 X_1 + 0,392 X_2$$

Dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah besar, hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,705. Dengan demikian berarti bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero) sebesar 70,5%, sedangkan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh faktor kemampuan.

Hasil Uji F

Untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependent* atau tidak berpengaruh maka digunakan uji F, dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) atau perbandingan nilai signifikan F. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai Sig F < 0,05 berarti H_0 ditolak, sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai Sig F > 0,05 berarti H_0 diterima. Berdasarkan hasil analisis maka hasil uji F dapat disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji F

Hipotesis Alternatif (H_a)	F_{tabel}	Keterangan
Terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero)(Y)	$F_{hitung} = 54,867$ $F_{tabel} = 3,20$ Sig. F = 0,000	H_a diterima/ H_0 ditolak

Sumber: Data primer diolah, 2014

Dari hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan $Df_1 = 2$ dan $Df_2 = 46$ pada alpha sebesar 5% diperoleh F_{tabel} sebesar 3,20 sedangkan F_{hitung} diperoleh sebesar 54,867 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara simultan

variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero) (Y).

Uji t

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent*, yaitu variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero), maka digunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , sedangkan nilai t_{tabel} pada alpha sebesar 5% dapat diperoleh angka sebesar 2,021 pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) atau perbandingan nilai signifikan t. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig.t < 0,05 berarti H_0 ditolak, sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai Sig.t > 0,05 berarti H_0 diterima. Di bawah disajikan hasil perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Tabel 3. Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel}

Variabel	Nilai	Status
Variabel kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero)	$t_{hitung} = 6,315$ Sig. t = 0,000 $t_{tabel} = 2,021$	Signifikan
Variabel kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero)	$t_{hitung} = 4,903$ Sig. t = 0,000 $t_{tabel} = 2,021$	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2014

Dapat disimpulkan melalui perhitungan diatas bahwa t_{hitung} kompensasi finansial sebesar 6,315 dan perbandingannya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,315 > 2,021$), sedangkan t_{hitung} kompensasi non finansial sebesar 4,903 dan perbandingannya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,903 > 2,021$). Perhitungan tersebut menggambarkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh paling dominan.

Pembahasan

Upaya PT. Jiwasraya (Persero) dalam meningkatkan kinerja para karyawan yaitu salah satunya yaitu dengan memberikan kompensasi baik finansial maupun non finansial. Pemberian kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan PT. Jiwasraya (Persero) selama ini menurut karyawan karyawan telah sesuai dengan harapan para karyawan. Kenyataan tersebut dapat membuktikan bahwa kebijakan kompensasi yang meliputi finansial dan non finansial telah mendapat perhatian dari PT. Jiwasraya (Persero), sehingga para karyawan termotivasi untuk bekerja secara maksimal di perusahaan dan dengan sendirinya mempengaruhi kinerja yang telah dicapai.

Apabila dikaitkan dengan kebijakan pemberian kompensasi finansial, selama ini menunjukkan bahwa dalam kebijakan tersebut perusahaan telah menetapkan bahwa tingkat kesesuaian gaji dengan masa kerja, tingkat kesesuaian gaji dengan keterampilan yang dimiliki, tingkat kesesuaian gaji dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Selain memberikan gaji perusahaan memberikan insentif yaitu dengan berupaya untuk memberikan besar insentif sesuai dengan prestasi kerja, besar insentif sesuai dengan tanggung jawab dan insentif berpengaruh terhadap semangat kerja para karyawan di perusahaan. Selain itu pihak manajemen juga memberikan bentuk kompensasi non finansial yaitu mengenai peluang kenaikan jabatan dan pujian dari atasan. Hal itu diharapkan dapat memberikan dukungan para karyawan untuk pencapaian kinerja yang telah ditetapkan. Selain itu kondisi lingkungan kerja dalam hal ini mengenai rekan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas perlengkapan kerja telah terpenuhi secara maksimal di perusahaan.

Apabila dikaitkan dengan pencapaian atas kinerja para karyawan selama ini menunjukkan bahwa para karyawan mampu bekerja secara maksimal. Hasil tersebut dibuktikan dengan adanya kemampuan perusahaan dalam pencapaian hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (nilai determinasi 70,5%, sisanya dipengaruhi oleh faktor kemampuan) dan parsial (t_{hitung} kompensasi finansial 6,315 sedangkan kompensasi non finansial 4,903) dapat dibuktikan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jiwasraya (Persero). Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan mendukung atas keinginan karyawan dalam menjalankan aktivitas di perusahaan berdasarkan target yang telah ditetapkan.

Selain itu disimpulkan dari hasil wawancara terhadap para karyawan, mereka juga menerima fasilitas dari perusahaan. Seperti fasilitas ruangan peralatan yang memadai sampai keperluan kendaraan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran kompensasi finansial dan non finansial serta kinerja karyawan di PT. Jiwasraya (Persero) dapat diuraikan sebagai berikut: kompensasi finansial diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,79 yang masuk dalam kategori baik, kompensasi non finansial diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,93 yang masuk dalam kategori baik serta kinerja karyawan di PT. Jiwasraya (Persero) diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,73 yang masuk dalam kategori tinggi.
2. Hasil uji F (simultan) dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero). Hal itu dapat diketahui bahwa dari perbandingan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($54,867 > 3,20$).
3. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero). Kesimpulan tersebut dapat diketahui dari hasil perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,315, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,315 > 2,021$) maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi finansial (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero). Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,903, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,903 > 2,021$) maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero).

Untuk kesimpulan secara umum, kompensasi benar benar berperan penting dan pengaruhnya sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Selain pemberian gaji dan tunjangan karyawan sudah tepat pemberian fasilitas pun cukup memadai dan memberi tunjangan terhadap kinerja karyawan. Bagi para agen pun mendapat perhitungan komisi yang tepat sehingga memotivasi para agen untuk terus mencari nasabah asuransi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut,

1. Bagi PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)
 - a. Diharapkan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) selalu berupaya memberikan dukungan kepada para karyawan dalam memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja di perusahaan. Upaya nyata yang dapat dilakukan dengan tetap memberikan gaji dan insentif dengan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan antara karyawan dengan perusahaan.
 - b. PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) diharapkan selalu berupaya untuk memberikan dukungan kepada para karyawan dalam bekerja di perusahaan yaitu dengan memberikan tugas yang sesuai dengan kinerja dan kemampuan para karyawan serta menciptakan kondisi atau lingkungan kerja nyaman sehingga para karyawan mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki para karyawan.
 - c. Pihak manajemen harus memperhatikan fasilitas serta sarana dan prasarana kerja yang dimiliki sehingga keberadaan fasilitas tersebut benar-benar mampu mendukung upaya perusahaan untuk memaksimalkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan.
 - d. Pembuatan program penggerak kekeluargaan dengan mengadakan kegiatan outbound contohnya pada waktu tertentu. Atau open house yang dilakukan para pimpinan agar dapat lebih mengenal karyawan kantornya serta antara karyawan satu dengan yang lainnya.
2. Bagi pihak lain.

Pemberian saran secara langsung oleh pihak luar perusahaan sangat diperlukan contohnya seperti saran dan kritik yang diberikan oleh salah seorang konsumen. Semakin banyak saran dan kritik akan memberikan stimulus ide baru dalam pengembangan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis diharapkan bagi peneliti yang akan meneliti pada perusahaan ini untuk menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti yang sudah disebutkan dalam landasan teori seperti faktor kemampuan dari karyawan itu sendiri. Dimana secara simultan

dibuktikan 70,5% kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja dan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh faktor kemampuan.

Kesadaran masyarakat umum akan keberadaan perusahaan asuransi yang sangat penting adanya. Dengan keadaan negara yang lebih maju asuransi menjadi kebutuhan. Mengapa dikatakan sebagai kebutuhan, sebab tiap orang menghadapi segala resiko saat di dalam rumah maupun di luar, baik lingkungan kerja, jalan raya dll. Jadi diharapkan kesadaran masyarakat lebih menghimbau tiap orang yang belum mengerti tentang apa itu asuransi dikalangan masyarakat Indonesia terutama daerah daerah desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dharma, Agus, 1993, *Manajemen Personalial*, Edisi Ketiga, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasan, Manusia, Iqbal. 2006. *Pokok-pokok Manusia Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Cetakan Kedua Remaja Rosdakarya Offset.